

公司培训学习总结 (合集5篇)

篇1：公司培训学习总结

作为一名xx集团，xxxx航空有限责任公司的新员工，很荣幸参与此次公司组织的入职培训，在为期六天的培训中，不仅学习了公司进展现状、企业文化、战略进展、部门分布、部门职责以及新员工从角色的转变等，还进行了艰辛精彩的军训。虽然六天的培训完结了，然而留给我的启发及思量却刚才开场。

通过这几天的学习，在我的大脑里对日后的工作有了个也许的框架和思路，对以后顺利开展工作有很大的帮忙，但是有无数详细的工作办法以及领导与前辈们的阅历还须要自己在实际工作中渐渐学习体会。在酸甜苦辣的军训生活中，无论是教官的指导还是公司老员工的教诲，都让我看到了一种团队精神和力量。全部学员主动参加，无论是在平常训练和在进行各种游戏中，还是在最后的结训表演上，学员们都主动参与，努力的融入团队，并且很好的饰演好自己的角色，这让我体会到个人与团队的关系，没有团队，就没有个人角色的胜利，惟独更好的融入团队，承当责任，敢于担当，才干实现个人与团队的双赢。

六天的时间，这个过程让我体会很深、感受很深的是，我的内心发生了改变。人没有高下贵贱，惟独转变观念，端正心态，以努力换取一定，用实力赢得敬重。学历不等于能力，没有低素养的员工，惟独高规范的管理。做我所学，学我所做，树立正确的人生观，价值观是立身的本质，成才的导向。惟独对将来一切具有剧烈的责任感，以各种方式进行学习，提高自身涵养。牢记诚挚、用于承当、懂得感恩、回报社会、塑造真、善、责、爱，的世界观和人生观。惟独正确的人生观，世界观是不够的，惟独加上吃苦耐劳的精神和心态，越发的努力，付出更多，才干正真的实现目标，才干为团队，为公司做出更多的奉献。

正如前文所述，培训内容具体，培训成绩卓有功效，这六天的培训将对我的职业生涯产生深远的影响。谢谢公司为我们提供如此形式的培训，最后引用一句话：仔细做事可以把事做成，专心做事才干把事做好。在工作中我肯定要学会做人，专心做事。

篇2：公司培训学习总结

首先，我非常感谢公司给我们全体员工的集体培训，也很荣幸参加了这次培训，这说明公司对我们员工培训的重视，反映了公司“重视人才，培养人才”的战略方针;对于服务行业的我，也非常珍惜这次机会。

经过这几天的培训，完全打破了我没培训之前认为这是个很枯燥乏味的过程的那种想法，让原本对服务行业不感兴趣的我，渐渐对服务充满浓厚的兴趣，服务作为一个大众化消费群体，我个人认为最主要的是，它是一个具有挑战性、完善自我的行业，而且与生活紧密相连。

在这几天的培训中我还学到了，卖场的布局，商品的陈列，及在管理方面的

根基，让我更加的了解超市是需要细心强和责任心强的员工。

如果在工作中我们失去了细心，那么在布局及陈列当中就不能很好的抓住顾客的购买欲。及顾客的购物动向，巨大磁石点也将达不到理想的效果，失去应有的价值;另外货架的陈列要求我们了解：怎样的陈列才能利用好货架的每一层，从而创造出更大的价值及效益;然而色彩的对比也能很大程度点亮顾客的眼睛，吸引并留住顾客的脚步。

公司的这一次培训，从培训的效果就可以看出公司对培训是非常着重的，老板及培训人员都做了很多准备，让我们在培训内充分感受到了公司对员工的负责的态度和良苦用心，让我们融为一体，我们在未来的工作中端正心态，更加努力!更加自信!

接下来的培训，我想会更有趣、更专业，所以我会更认真听，理论与实践更强化我们的工作，因为我也很热爱且珍惜这份工作!

学习能让人进步，工作能让人自信，信任我们在不断地学习和工作阅历当中让我们把超市变得更加美妙。

篇3：公司培训学习总结

一、广泛学习，在修养方面求突破

歌德曾说过“人不光是生来就拥有一切，而是靠他从学习中得到的一切来造就自己”。作为一名财政监督检查人员，不但要把握相关的专业学问，还要熟识的法律、法规和政策;不但要把握检查工作流程，还要把握检查技巧，只有广泛学习，不断的“充电”，提升学习力量、提高自身修养，才能胜任本职工作。否则即使是一个学问渊博的人，假如停留在原有的水平上，很快就会被时代淘汰;即使是一个工作上尽心尽力的人，假如不接受新的学问，也难以胜任新形势、新状况下的岗位。

学习要立足于工作进步和修养提高，广泛学习一切有益学问。既学习与自己业务有关的专业学问，提高履行岗位职责力量，也要广泛涉猎政治、经济、法律、科技、文化、历史等基本学问，并把这些方面的学习同自身的工作实际紧密结合起来，做到“专”与“博”相结合，求知与修身共进步，使学问结构更加合理，个人修养全面提高。

二、自我加压，在工作方面求突破

人生需要懂得自我加压，过分的安逸会使人变得懈怠，变得“弱不禁风”，经不起生活的击打，只有不断地自我加压，英勇地挑起生活的重担，人生的步履才会迈得更坚实、更稳健、更有力。我虽然参与工作二十年，但时过境迁，平常忙于事务性工作多，深层次思索工作少。通过学习，结合自身从事的财政监督检查工作，我深刻熟悉到当前工作面临的压力大、肩负的责任重，我要把压力变为动力，把学习的收获化为谋划工作的思路，促进工作的措施，开展工作的本事。

1、克服消极心情。“物竞天择，适者生存”。要生存、要进展、要胜利，学历、资历、某个阶段的力量早已不是打算性的因素，起打算作用的是不断修炼自己、勇攀高峰的意识，有了这种意识，我们才能跟上时代的步伐。

2、明确奋斗目标。没有明确的工作目标，就没有工作压力，也就很难产生工作动力，没有动力很难取得工作实效，只有自我加压，才会制造无穷动力。在今后的工作中，我要给自己树立明确的工作目标，定下标杆，向着目标努力。

3、坚决抱负信念。只要思想不滑坡，方法总比困难多。自我加压、自强不息是一种工作的方法，更是一种对待工作的态度。做好工作离不开自我加压、自强不息的精神。态度端正了方法自然会多，路子自然会顺。事实证明，只要坚决抱负信念，一切行动都从大局动身，从局中心工作动身，乐观开动脑筋，一切困难都能迎刃而解。

三、勤于思索，在创新方面求突破

恩格斯说，人类思维是“地球上最美的花朵”。而创新思维更灿烂。当前各项工作的争先恐后，实际上就是创新的争先恐后，这是形势进展的必定要求。为不断提升本职工作水平，圆满完成各项工作任务，要正视工作中遇到的各种困难和问题，要以饱满的热忱和昂扬的斗志乐观投身到创新工作中去，乐观培育创新思维。在今后的检查工作中，努力实现“三转变”、“三坚持”。

一方面在检查内容上，实现三转变，单一型向综合型的转变、纠错型向预警型的转变、实战型向管理型的转变，将部门预算与会计信息质量、政府采购政策执行情况、非税收入情况等结合起来，提高检查的综合效能。另一方面在检查实施上，实现三坚持。

一是坚持科学选点，体现代表性。紧紧围绕政府和人民群众关心的热点、重点难点开展市场工作；

二是坚持紧扣中心，体现针对性。在全面关注的同时，紧扣中心，突出重点。围绕做集团公司下达的市场任务，建立紧贴市场、运行高效的市场开发、客户管理和服务保障机制。积极开展市场营销活动，保证我们燃气市场步入快车道；

三是坚持注重成果运用，注重客户分类，促进整章建制，着力提高对有意向客户的走访，固化已有客户将积极了解用户需求，充分体现市场效应的可持续性。

篇4：公司培训学习总结

不觉来陕西信合已四年多了，最近省联社渭南办事处的领导同志对我们全市2023-2023年新招录员工进行了一次为期十天左右的培训。虽然培训时间不是很长，但是感受颇多，对于我们这些刚从学校步入工作岗位上的同学来说，简直是一剂良药。俗话说：“玉不琢，不成器。”刚从高校校门走出来的我们过惯了在高校中自由散漫的生活，当我们走上各自的工作岗位上时，这一切都是那么地行不通。

此次培训主要内容为：国内外经济金融形势及其进展预报、我国农村信誉社改革与业务进展、会计及出纳管理、金融写作学问、新闻写作学问、银行信贷管理、信贷风险防范、银行从业操守及职业道德、银行职务犯罪预防、银行服务礼仪等。

培训老师能够抓住重点，讲得通俗易懂，辅导老师仔细负责，热忱耐烦，学员能够仔细听讲，主动实践，培训工作取得了良好效果。通过十天左右有针对性的业务培训，不仅提高了新员工的业务技能，促使他们快速适应工作岗位，同时又充分让新员工熟悉了解信誉社信息化建设这一核心竞争力的进展现状及速度，激发新员工爱岗敬业的工作热忱。

好高骛远是我们这代人的通病，总以为高校毕业应当找过好单位，干一份风光的工作。可现实的残酷很快让我们的幻想破灭了。回头看看我所经受的路，才知道脚踏实地才是真。脚踏实地，树立实干作风。天下大事必作于细，古今事业必成于实。虽然每个人岗位可能平凡，分工各有不同，但只要埋头苦干、兢兢业业就能干出一番事业。好高骛远、作风漂移，结果终究是一事无成。

每项工作都要立足一个“早”字，落实一个“快”字，抓紧时机、加快节奏、提高效率。做任何事都要有效地进行时间管理，时刻把握工作进度，做到争分夺秒，赶前不赶后，养成雷厉风行、洁净利落的良好习惯。开拓创新，改良工作方法。只有改革，才有活力；只有创新，才有进展。面对竞争日益激烈、改变日趋迅猛的今日，创新和应变力量已成为推动进展的核心要素。因此我们更应当随着时代的前沿前进，与时俱进。

因此，真正静下心来，从小事做起，从点滴做起。一件一件抓落实，一项一项抓成效，干一件成一件，积小胜为大胜，养成脚踏实地、埋头苦干的良好习惯。

这次培训让我从中有许多体会，农村信誉社的工作不仅要一丝不苟地对待，更要突出重点，扭住关键。从大处着眼，从细处着力。做好这些更要尽心尽力、尽职尽责，恪尽职守、严格要求，主动适应工作的需要。

在今后的工作中，我同样将一如既往地加强学习，不断加强自身修养，严于律己，宽以待人，克己奉公，恪尽职守，与同志们一道为信合事业的兴盛发达做出自己应有的奉献！××联社×××

篇4：公司培训学习总结

培训是企业给员工最好的福利，员工学习到的知识在自我提升的同时，更帮助员工更好的完成工作，完成自我实现的需要，而公司为员工提供培训也是为了企业持续发展，为企业源源不断的人力资源，培养更多的优秀员工，创造企业和员工双赢的局面，然而要真正让培训发挥这样的作用，目前的成绩还远远，下面将结合本年度培训工作的内容，分析目前培训工作存在的问题及差距。

20XX年3月至12月，全公司开展的且有详情记录的培训达497课时（不含各分

单位临时增加的培训)，培训的数量已超过年度课时要求。

下面对各项培训具体情况进行总结及分析：

一、新员工培训，本年度工组织新员工培训11期，参训855人次。新员工培训的课时已固化，涵盖《企业文化》、《阳光心态与职业化修炼》、《职业礼仪》、《企业发展概况》、《OA知识》、《职业认知》等。从7月开始，新员工培训的周期由以往的每月一次，每次参训百余人，改为每月两次，每次五十人以内的小班培训，新员工培训后的考评方式从11月开始由以往单纯的笔试，改革为笔试+培训感想及职业生涯规划，新员工培训的课程也在内训师团队建设后逐渐增加、创新，在12月的新员工培训中启用新受聘的内训师，增加《忠诚、责任、感恩》的课程。大型脱产培训考试不合格率为XX%，小班培训不合格率为XX%，下降两个百分点。

今年在新员工培训上，不断创新课题、方式、考评，及时对新入职的员工进行培训，帮助员工快速融入企业，但仅仅靠人力资源部的培训，对于留住新员工是远远不够的，各单位在今年也开始新员工入职后的“传、帮、带”制度实施，新员工入职后由各单位对其进行专业培训。

全年新员工培训X课时，参训XX人次，但全年入职XX人，其中XX人为车间普工及团风基地员工，不参加新员工培训，新员工覆盖率仅XX%，究其原因，每期新员工培训，均有员工借工作任务多而请假，而其单位负责人也是直接批准请假，但是作为新进员工，入职一个月内工作任务并不饱满，通过频繁请假，不参加新员工培训及考评，同时，人力资源部在这方面也没有出台相关规范制度，以致有漏洞可钻，故，新员工培训不仅在课题、形式、考评等方面要改革，更要完善新员工培训的制度，20xx年的新员工培训必须更规范，更制度化，每位新员工入职，必须修满6个以上课时的培训课程，且修满课程后需要通过考评，达X分以上，如以上两条未达到，不允许其转正，将新员工培训纳入员工转正考评指标之一。

二、公开课培训方面，本年度共组织了15场公共课培训，培训对象包括中高层管理人员、市场人员、技术中心员工、内训师、基层员工，培训形式以课堂教学为主，另组织了一次参观“市民之家”的培训，一场学习交流党的“十八大”精神宣讲培训，一场内训师拓展培训，全年参训1653人次，涵盖面广，多针对心态及管理知识等通用技能，公开课培训不同于各部门的专业性培训，培训对象和培训需求较为统一，作为集团公司公开课，只能尽量满足大部分员工的培训需求，为员工提供多元化的培训。全年公开课的培训场次并不少，但质量仍是一直以来的问题，员工没有学习的积极性，培训课题和讲师的缺乏也是公开课培训的顽疾，目前已通过内训师培养及选拔，新受聘十余名内训师，但仍无法很好的满足集团公司公开课培训需求。20XX年公开课培训更多的在形式上创新，摆脱传统的课题教学，多开展技术研讨型的培训，将专业关键技能岗位的员工定期组织召开技术研讨培训，由课题教学的一人说多人听，改为变多人说、多人听、多人讨论、多人问的'模式，即可以解决课题和师资力量缺乏的难题，也能激发员工在专业技能开发上的创新精神。

三、部门培训方面，20XX年度全年部门培训计划388场，实际完成了378场，

完成率为97.2%，已超过了年度目标任务，部门培训是最贴近员工的培训，也是更最好的帮助员工进入工作状态，提升专业技能的培训，在对各单位部门培训的监管上，年初开始在部门培训工作中实施小组旁听制，将各单位按职能分为4个小组，相互旁听，此举规范了部门培训的流程，便于人力资源部对于各单位部门培训的进展进行把控，但各单位的部门培训质量如何提高，是所有培训负责人都在摸索的，盲目的提报培训计划，员工没有学习积极性，内训师的授课能力，都是部门培训的拦路虎，且目前仅技术单位、工程单位多做到培训后有考评，有奖罚。各单位的部门培训过于依赖集团公司，但真正切实了解并操作部门培训的是本单位的人员，因此20XX年部门培训需从培训负责人抓起，提高部门培训负责人的培训管理技能，掌握专业的培训需求调查、计划制定、培训考评、培训记录的能力，由部门培训负责人担任起本部门的培训任务，人力资源部作为服务部门，起协助、监管的作用。

四、建造师培训，20XX年度，二级建造师培训报名70人，到10月底考试时，在职56人，二建培训班本年度共计教授培训10课时，由人力资源部组织的模拟考试3场，组织晚间自习及视频学习33场。十月底进行了考试，目前成绩还未公布。二建培训从报名至考试，全程由公司安排，但从学员日常表现及模拟考试成绩来看，学员的学习成果并不优秀，3场考试，达到合格线的人不足5人。一级建造师培训班今年在报名人数上有所突破，共报名X人，由于人数较多，今年一建采取“分班管理、集中培训”的模式，对学员的管理也十分严格，无故不参加培训者，一律视为旷工，并采取每场培训后将各班级的到课情况、违纪情况进行排名公布的方式，让每个班级有所比较，以提高学员到课率，考前一周组织40余名学员前往木兰古门风景区进行封闭集训，公司投入大量的人力物力组织建造师培训班，但一建成绩却不尽人意，X名学员参考，通过全科X人，通过3科X人，通过两科X人，通过一科X人，全部通过率仅XX%，究其原因，与学员学习积极性普遍不高有密切关系，具体表现为：培训平均到课率不足85%；每科目模拟考试，及格人数不足X人。而其原因有三点：

- 1、部分学员并非自愿报名参加
- 2、学员自身基础底，对专业知识无法理解

3、学员未付出学习成本，不珍惜学习机会。但本年度有一名一建学员一次性通过了4科，这给20XX年建造师报名造势起了很好的宣传作用，因此，20xx年度二建报名于日前启动时，报名人数达160余人，但20xx年的建造师班需改变以往的模式，让员工自主报名员工才有学习积极性，并且20XX年度将建造师学员的考试成绩、日常表现均纳入绩效考核中，甚至是个人年度考评中，以激发员工学习激情。

五、内训师团队建设，培训讲师是培训工作中一个重要环节，讲师的缺乏给培训工作带来了不少阻力，本年度，通过发布通知、张贴海报、办公室动员、单位推荐等多种方式，由人力资源部组织了4场内训师培训，2场试讲考评，有16人受聘为集团公司内训师，为明年的校企合作、公开课培训、部门培训储备好师资力量，目前持证内训师已达21人，内训师掌握的课题涵盖公共课、专业技能、专项课题，但内训师的培养和选拔是长期工作，因此，20xx年内训师团队建设将继续进行，内训师选拔常态化，每月进行一次（视报名人数灵活调整）。

同时制定并完善内训师管理办法，规范内训师管理制度，每月对已持证内训师进行至少一场提升培训，将内训师培养课程系统化，分为以下层次：

- 1、内训师的素养修炼（内训师的使命、内训师之职业素养）
- 2、内训师表达能力训练（克服怯场的方法、如何导入和收结课堂、语言魅力强化）
- 3、课程组织和教学能力训练（案例教学法、游戏破冰、实操教学法、学员习性解析、精彩点评的原则）
- 4、培训课程设计和开发能力训练（课程设计流程、课题精彩元素的运用）

本年度的工作已接近尾声，20XX年培训工作依旧任重道远，需要更多的创新，更多的提高。员工培训是一项全员性的工作，在人力资源部发挥主导作用的同时，还需要得到各层面管理人员，尤其是各单位/部门负责人的支持。20xx年将培训与每位员工职位晋升、薪资晋级挂钩，激励全员主动、自发学习，为保证20xx年员工培训工作的顺利开展打下基础。